

2. Федеральная служба государственной статистики: [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/# (дата обращения: 12.09.2015).

УДК 377.5

Кучеренко Иван Иванович,

Kucherenko Ivan Ivanovich,

БПОУ ОО «Омский строительный колледж», г. Омск, директор,
oct53@yandex.ru

Omsk Construction College, Omsk, Russia, Director, oct53@yandex.ru

РАЗВИТИЕ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КАК УСЛОВИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

THE DEVELOPMENT OF THE NETWORK INTERACTION AS A CONDITION OF THE ENSURING AND ASSESSMENT OF THE PROFESSIONAL TRAINING RESULTS

Аннотация

В настоящее время работодатель становится доминирующим заказчиком и оценщиком качества образования. Конкурентоспособность выпускника может быть обеспечена только при социальном партнерстве всех заинтересованных сторон: работодателей, учебных заведений, развитием общества в целом. Процедура сертификации квалификации требует решения многих проблем. Применение кластерных организационных технологий способствует внешней оценке качества подготовки выпускников.

Ключевые слова: социальные партнеры, профессиональные стандарты, сертификация квалификаций

Abstract

Nowadays the employer is becoming a dominant customer and an evaluator of the quality of education. The competitiveness of the graduate can only be achieved by the social partnership of all stakeholders: employers, educational institutions, the development of society on a whole. The certification procedure qualification requires the solution of many problems. The use of cluster organizational technology contributes to external assessment of the quality of graduates.

Keywords: social partners, professional standards, certification of qualifications

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» не только предоставил больше возможностей гражданам для получения профессиональ-

ного образования и внес значительные изменения в работу образовательных организаций СПО, но и существенно отразился на работе общественных организаций, которые имеют больше возможностей для влияния на учебный процесс.

© Кучеренко И. И., 2015

В соответствии со ст. 15 нового закона об образовании [1] сетевое взаимодействие может строиться таким образом, чтобы выпускник мог получить необходимую квалификацию, используя, при необходимости, ресурсы иных организаций – других учебных заведений, а также предприятий-социальных партнеров с последующей сертификацией. Признанной стратегией повышения конкурентоспособности является применение кластерных организационных технологий, основанное на признании качества обучения выпускников образовательных учреждений – партнеров по кластеру. Внешняя оценка качества подготовки выпускников позволяет повысить не только конкурентоспособность учреждения, но и обеспечивает вовлечение в процесс все заинтересованные стороны: от представителей работодателей до студентов.

Областная общественная организация «Совет директоров средних профессиональных учебных заведений» Омской области, куда входят 48 учреждений СПО, стремится внести свой вклад в установление кадрового баланса, в улучшение взаимодействия учебных заведений друг с другом, занимаясь организационными вопросами. Совет директоров имеет своих представителей в депутатском корпусе и во всех объединениях работодателей, в первую очередь организациях, с которыми воплощает в жизнь совместные планы действий – в торгово-промышленной палате и региональном объединении работодателей. Мы знаем, что происходит в бизнесе, активно работаем с ним на предмет организации учебных центров прикладных квалификаций, именно в рамках нового Закона об образовании. Но, как и в любом новом деле, мы сталкиваемся с проблемами. Работодатели уже включаются в процесс оценки качества образования и сертификации

квалификаций, но еще не разработаны необходимые документы и критерии для экспертизы.

Представители производства бывают на всех профессиональных мероприятиях совета директоров. В свою очередь, директора, входящие в состав Совета, хорошо знают дорогу на предприятия. Нас радует, что социальное партнерство улучшается. Например, на базе БПОУ «Омский строительный колледж» открылся ресурсный центр известной немецкой компании «Bosch». Теперь работодатель имеет возможность реально содействовать модернизации содержания профессионального образования, контролировать качество подготовки специалистов. Но в целом позиция совета директоров такая: если гора не идет к Магомету, Магомет идет к горе. Ведь перспектива есть у тех, кто ее ищет, предлагает, а не ждет, когда она сама появится.

Реализация принципов социального партнерства внутри кластера предполагает учет не только своих интересов, но и в равной степени интересов партнеров, терпение, умение идти на компромисс. В качестве успешного взаимодействия хочется отметить опыт многолетнего сотрудничества Омского строительного колледжа с ОАО «Территориальный проектный институт «Омскгражданпроект» (директор Любич И. Н.), на базе которого осуществляется практическая подготовка студентов по специальности 270301 «Архитектура». Институт предоставляет базы прохождения практик, компьютеризированные рабочие места, привлекает студентов для выполнения макетов будущих зданий. В течение всего срока обучения студенты колледжа активно взаимодействуют со структурными подразделениями института. Это готовый партнер в образовательном кластере, также как МП «Омскархитектура» (директор Гефлинг К. Е.), есть и другие примеры.

Для проведения учебной и производственной практики по специальностям 120701 «Землеустройство», 120101 «Прикладная геодезия», 120703 «Информационные системы обеспечения градостроительной деятельности» мы взаимодействуем со многими организациями – работодателями, такими, как НПФ

«ГЕО» (директора Кацман И. Ф., Харитонов А. Г.), которое выполняет комплекс работ по изготовлению цифровых топографических планов по материалам аэрофотосъемки и космической съемки, полученных с помощью искусственных спутников Земли. Для обработки таких данных они имеют современные программы ArcGis, ГИС «Mapinfo», Autocad, ГИС «Панорама» и др. Мы благодарны также ОАО «Государственный проектно-изыскательский институт земельно-кадастровых съемок им. П. Р. Поповича», ОАО «Госземкадастрсъемка» – ВИС-ХАГИ. Все эти организации имеют хорошую профильную базу.

Для примера, только программное обеспечение обработки данных топографической съемки на одном рабочем месте стоит 1 млн. 200 тыс. руб., остальное оборудование – сотни миллионов. Это, конечно, не под силу учебным заведениям, а, главное, нецелесообразно, ввиду постоянного технического обновления. Стоит отметить, что решение многих проблем учебного заведения в отношении материальной базы будут решены при прямом взаимодействии с работодателями. Конкурентоспособность выпускника может быть обеспечена только при социальном партнерстве всех заинтересованных сторон: работодателей, учебных заведений, развитием общества в целом.

Работодатели влияют на качество обучения опосредовано, участвуя в проведении производственных практик, руководстве курсовыми и дипломными проектами, работая в составе государственных аттестационных комиссий, а затем принимая выпускника к себе на работу. Но сегодня это влияние может уже идти напрямую, через участие работодателей в разработке, реализации и экспертизе образовательных программ. Диапазон взаимодействия работодателей и образовательных организаций СПО расширяется, и формы сотрудничества становятся разнообразнее [2].

Например, через выполнение курсовых и дипломных проектов на основе реальных заданий предприятий и организаций, участие обучающихся в технологическом процессе реального производства, приглашение специалистов – практи-

ков для чтения спецкурсов и проведения семинаров, обеспечение большей практической направленности исследовательских работ преподавателей и студентов, участие в аттестационно-квалификационных комиссиях на экзаменах по профессиональным модулям.

Успешное развитие взаимоотношений позволяет учебным заведениям и работодателям заметно увеличить число учебных дисциплин и междисциплинарных курсов, оцениваемых специалистами-практиками; учитывать потребности и нужды предприятий при введении новых специальностей. Все чаще работодатели привлекаются к разработке новых образовательных программ, к обсуждению предполагаемых и фактических результатов обучения, актуализации программ практик, формированию тем выпускных квалификационных работ, обновлению и развитию образовательных ресурсов, проведению совместных деловых мероприятий, проведению переподготовки и стажировки преподавателей, участию в попечительских советах и оргкомитетах олимпиад по профессиям. На основании того, что работодатели, используя указанные выше формы, прямо влияют на содержание программ и учебных курсов и процессы формирования профессиональных и общих компетенций выпускников, можно заключить, что работодатели играют заметную роль в обеспечении качества профессионального образования и его экспертизе. В настоящее время работодатель становится доминирующим заказчиком и оценщиком качества образования [3].

Процедуры сертификации квалификации пока не конкретизированы в должной степени. Оценка качества профессионального образования включает в себя массу компонентов и требует решения многих проблем: законодательных, научных, методических, организационных, управленческих и т.д. но система оценки и сертификации уже приобрела реальные очертания.

Интерес к проблеме большой, но, к сожалению, пока не выработан единый методологический подход к процедуре оценивания [4]. А для нас важна и общественная оценка нашей работы. В адрес нашего колледжа приходят благодар-

ственные письма, в которых работодатели и руководство вузов выражают признательность и благодарность за профессиональную подготовку наших студентов, и это является показателем эффективности деятельности нашего учебного заведения.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Конкурентоспособность колледжа – конкурентоспособность выпускника: Рабочие материалы Публичного мониторинга качества образования выпускников «Внешняя оценка качества подготовки выпускников БРПК работодателями и общественными организациями» (03 апреля 2013г.). Улан- Удэ : БРПК, 2013. 52 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://brpc03.ru/wp-content/uploads/monitoring.pdf>
3. Участие работодателей в реализации образовательных программ и внешней оценке результатов обучения. (По результатам внешних оценок качества, проведенных АККОРК (Агентство по общественному контролю качества образования и развитию карьеры) в 2007–2011 годах) . [Электронный ресурс]. URL: <http://www.akkork.ru/general/upload/rabotodatel.pdf>
4. Блинов В. И., Батрова О. Ф., Есенина Е. Ю., Факторович А. А. Концепция и методика разработки оценочных средств для проведения квалификационных испытаний. М. : ООО «Аванглион-Принт», 2013. 64 с.